

Así ha evolucionado la brecha salarial en la última década

05/08/2017

En todo el mundo, según el Informe Global de la Brecha de Género 2016 del Foro Económico Mundial, las mujeres tardarán 170 años en cerrar la brecha salarial con los hombres.

Año 2007: el salario medio anual de las mujeres en España fue de 16.943,89 euros, frente a los 22.780,29 euros de los hombres, es decir, 5.836,4 euros menos (un 25,6%), según el Instituto Nacional de Estadística (INE) que constata una desigualdad de la distribución salarial entre hombres y mujeres "apreciable". Una década después, ¿se han producido avances? EPSocial analiza en este reportaje publicado el pasado 7 de marzo la evolución de la igualdad en la última década dentro de una serie de especiales por su décimo aniversario.

A tenor de los últimos datos, correspondientes a 2016, la respuesta parece clara: las cifras del INE revelan que las ganancias medias anuales de los hombres ascienden a 25.727,24 euros, frente a los 19.744,82 euros de las mujeres, lo que supone 5.982,42 euros menos (un 23,2% menos). Los sueldos aumentan pero las distancias entre ambos sexos apenas se reducen.

Cada 8 de marzo se conmemora en todo el mundo el Día Internacional de la Mujer Trabajadora para reivindicar igualdad. En el ámbito laboral, esta igualdad no es tal debido a la brecha salarial (la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo) y al techo de cristal (barreras invisibles que deben sortear las mujeres trabajadoras con alta cualificación para ascender en sus empresas) por citar sólo dos obstáculos.

Aumentan las directivas

En el caso de la brecha salarial "tiene consecuencias negativas a nivel económico, social, laboral, familiar y de salud para las mujeres", según la presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), Ana Bujaldón. En la actualidad, España se sitúa "en el sexto lugar de la Unión Europea con un porcentaje medio de 18,8% de brecha salarial, según Eurostat", añade. No obstante, Bujaldón subraya que el número de mujeres directivas ha ido creciendo en esta última década ya que hace diez años se situaba en un 17% y "según los últimos datos, está en un 26%, por lo que la proporción es de una mujer frente a cuatro hombres".

"Avanzamos aunque muy lentamente", apostilla. En cambio, en cuanto al número de mujeres en la alta dirección "apenas llega al 12% en las grandes empresas", por lo que aboga por "impulsar y fomentar el liderazgo de las mujeres" ya que "sigue sin existir una equidad natural en puestos de alta dirección y de toma de decisiones". "Las empresas del siglo XXI no se pueden permitir prescindir del talento femenino", advierte.

170 años en cerrar la brecha salarial

En todo el mundo, según el Informe Global de la Brecha de Género 2016 del Foro Económico Mundial - que mide aspectos económicos, políticos, educativos y de salud-, las mujeres tardarán 170 años en cerrar la brecha salarial con los hombres por lo que, según los cálculos de este organismo, habrá que esperar a 2186 para lograr esta igualdad, que se situó este último año en un 59%, la mayor desde 2008. Ya en 2015, las proyecciones basadas en los datos del Informe de ese año apuntaban a que la brecha económica podría cerrarse en un plazo de 118 años (en el 2133): la quimera de la igualdad parece más y más lejana en cada nueva edición del informe.

En España, el V Informe 'Mujeres en los Consejos de Administración de las compañías del Ibex-35', elaborado por Atrevia e IESE Business School, constata que el número de mujeres en los Consejos de las empresas del Ibex 35 aumentó un 1,1% en 2016, el menor porcentaje de los últimos diez años debido a la reducción del tamaño de los Consejos así como al cambio de las empresas que forman parte del selectivo.

"El progreso es lento pero real". Esta es la reflexión de María Gómez del Pozuelo, CEO de Womenalia, para quien "las empresas dirigidas por mujeres duran un 30% más que las gestionadas por los hombres y las compañías fundadas por mujeres o que cuentan con equipos fundadores mixtos tienen una tasa más alta de éxito y un retorno de la inversión más rápido que las fundadas solo por hombres". A su juicio, "algo se está gestando y pronto la igualdad dará el golpe definitivo sobre la mesa" aunque aboga por "seguir luchando por alcanzar esa meta". "Y lo conseguiremos", augura.

Mientras, la presidenta de PWN Madrid, Raquel Cabezudo, lamenta que la cifra de cargos directivos ocupados por mujeres "no ha cambiado en la última década". "En España solo el 24% de los cargos directivos son ocupados por mujeres. Se trata, en su mayoría, de posiciones de apoyo a la dirección en lugar de puestos de liderazgo en áreas clave de la empresa", denuncia.

Por ello, el papel de las empresas es determinante pues, según cálculos de UGT, las compañías deberían destinar 47.000 millones de euros anuales para terminar con esta lacra que sitúa a España como uno de los países de la UE con una de las brechas salariales más elevadas de Europa. "Y mientras la mayor parte de los países europeos la han reducido durante la crisis, aquí ha permanecido casi invariable", denuncia la vicesecretaria General de UGT, Cristina Antoñanzas.

Este sindicato también alerta de que el hecho de que las mujeres cobren menos que los hombres repercute en su vida cotidiana. Así, sólo en España, las mujeres destinan un 9,81% de su salario a la cesta de la compra, frente al 8,21% del de los hombres. El fantasma tangible de la brecha continúa cuando las mujeres se jubilan y repercute en el tipo de pensión: según UGT, poco más de dos millones de mujeres han podido acceder a una pensión de jubilación frente a más de tres millones de hombres.

En este sentido, el sindicato denuncia que si la brecha salarial se sitúa en el 23,2%, la brecha en las pensiones de jubilación asciende al 37,95% ya que la cuantía media es de 742,81 euros entre las mujeres mientras que entre los hombres asciende a 1.197,19 euros, una diferencia de 454,38 euros.

Cambios culturales

La socióloga del equipo de la Secretaría de Mujer e Igualdad de CC.OO., Raquel Gómez, afirma que, "entre la población asalariada indefinida a tiempo completo, el salario femenino debería aumentar el 15% para equipararse al de los hombres; mientras que entre la población asalariada indefinida a tiempo parcial, el salario femenino debería aumentar el 8% y entre la población asalariada temporal a tiempo parcial, la ganancia femenina debe aumentar un 6% para converger con el de los hombres".

"Sólo entre la población asalariada temporal a tiempo completo, la ganancia femenina supera a la masculina en un 3%, en este caso la brecha salarial negativa es para los hombres", indica Gómez, lo que sitúa la temporalidad como tabla de salvación para este sector de la población, para el que aspectos como la flexibilidad y la conciliación que ofrecen las empresas son "una de las principales razones" que permiten seguir desarrollando su carrera laboral, como detalla la directora general de Public Affairs de Randstad España, Ángeles Tejada.

¿Y cómo han evolucionado los derechos de las mujeres en los países desarrollados y no desarrollados en esta última década?. "A nivel mundial, con carácter general, podemos decir que en esta última década, se ha conseguido llegar a la paridad en educación primaria; que el empleo remunerado fuera del sector agrícola se encuentra en un 45% según los últimos datos, que las mujeres ocupan ya más del 30% de los escaños en los parlamentos nacionales", explica la presidenta de FEDEPE.

Bujaldón lamenta que, "a pesar de la evolución en el ámbito internacional, siguen siendo necesarios profundos cambios para garantizar los derechos de las mujeres, así como cambios culturales que pasan por romper con estereotipos, garantizar la plena autonomía e independencia económica y medidas de salud y seguridad" por lo que aboga por fomentar liderazgo y empoderamiento económico para que "la pobreza deje de tener nombre de mujer".